Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 22 del 28 gennaio 2020 - Serie generale

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

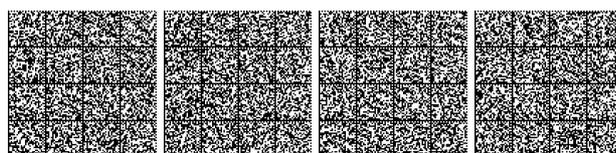
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

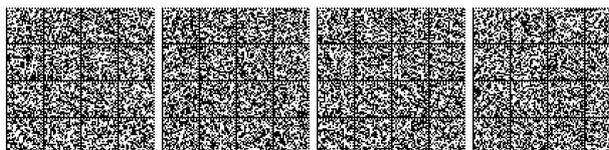
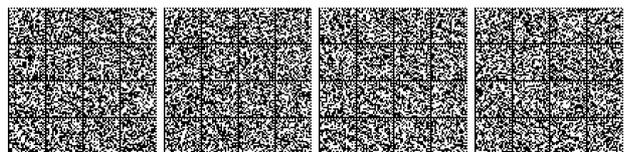
PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 28 gennaio 2020** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

N. 6

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità - Triennio 2016-2018.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità - Triennio 2016-2018

Il giorno 19 dicembre 2019, alle ore 14,50, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente Cons. Antonio Naddeo *(firmato)* e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali	Confederazioni sindacali
ANAAO ASSOMED *(firmato)*	COSMED *(firmato)*
CIMO *(firmato)*	CIDA *(firmato)*
FASSID *(firmato)*	CODIRP *(firmato)*
AAROI EMAC *(firmato)*	COSMED *(firmato)*
FP CGIL *(firmato)*	CGIL *(firmato)*
FVM *(firmato)*	COSMED *(firmato)*
FESMED *(firmato)*	
FEDERAZIONE CISL MEDICI *(firmato)*	CISL *(firmato)*
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI *(firmato)*	CONFSAL *(firmato)*
UIL FPL *(firmato)*	UIL *(firmato)*

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area della Sanità relativo al triennio 2016-2018.

Allegato

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA SANITÀ

Periodo 2016-2018

Indice

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1.
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le aziende ed enti del comparto indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ.

2. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 6 del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, stipulato il 13 luglio 2016 è riportato nel testo del presente contratto come «Aziende ed enti».

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come «d.lgs. n. 165/2001». Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come «d.lgs. n. 502 del 1992».

5. Nel testo del presente contratto per «dirigente responsabile» si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di «unità operativa» si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

6. Nel testo del presente contratto con il termine di «articolazioni aziendali» si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel decreto legislativo n. 502 del 1992 (Dipartimento, distretto, presidio ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini «unità operativa», «struttura organizzativa» o «servizi» si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti.

7. Per la semplificazione del testo la dizione «dirigente con incarico di direzione di struttura complessa» nel presente contratto è indicata anche con le parole «dirigente di struttura complessa» o di «direttore», dizione quest'ultima indicata dal decreto legislativo n. 254 del 2000.

8. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario nel testo, sono indicate come «dirigenti delle professioni sanitarie».

Art. 2.
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle azienda e enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, entro un mese dalla sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165/2001, fermo restando - per il triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall'art. 1, comma 440, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

7. Il presente C.C.N.L. può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3.
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra azienda o ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle aziende ed enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;

si migliora la qualità delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le aziende ed enti si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

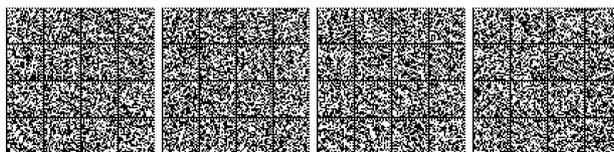
b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

informazione;

confronto, anche di livello regionale;

organismo paritetico.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna azienda o ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-*ter*, decreto legislativo n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Art. 4.
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'azienda o ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lettera *a)* e *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

Art. 5.
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lettera *a)* e *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'azienda o ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'azienda o ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro dieci giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'azienda o ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lettera *a)* e *b)* dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'azienda o ente o tra aziende ed enti, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;

d) criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;

e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001;

g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

Art. 6.
Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, le regioni entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, ove prevista ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) - nelle seguenti materie:

a) metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma 3, lettera *c)* (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lettera b (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lettera *b)* (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);

c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;

d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;

e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lettera *i)*, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;

f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, C.C.N.L. 6 ottobre 2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;

g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente C.C.N.L., secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 368/1999 e successive modifiche ed integrazioni;

h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;

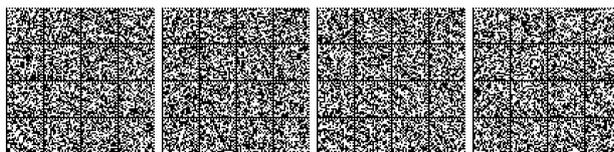
2. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Art. 6-*bis*.
Organismo paritetico

1. L'organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'azienda o ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge n. 24/2017, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo - al fine di formulare proposte all'azienda o ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'azienda o ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'azienda o ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'azienda o ente;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 93-*bis* (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di dirigenti. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera *c)*.

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93-*bis* (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti)

Art. 7.
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lettera *a)* e *b)*, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola azienda o ente («contrattazione integrativa aziendale»). La aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L..

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli articoli 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato);

c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 116, comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;

e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;

h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;

i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;

j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80-*bis* (Welfare integrativo);

k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

6. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-*quinquies* del decreto legislativo n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 8.
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

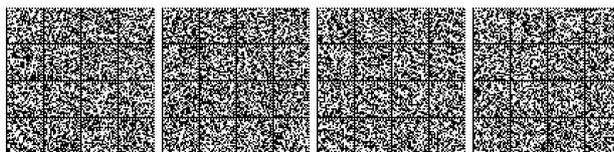
1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. l'azienda o ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lettera *a)* e *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere *d), g), h), i), j), k)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere *a), b), c), e), f)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'azienda o ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'azienda o ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna azienda o ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le azienda o enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9.
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate, per quanto concerne il personale dirigenziale destinatario del presente contratto, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti C.C.N.L. applicati al suddetto personale.

Titolo III
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 11.
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le aziende ed enti.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) area e disciplina o profilo di appartenenza;

d) tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);

e) durata del periodo di prova;

f) sede e unità operativa dell'attività lavorativa;

g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;

h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:

voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 83, comma 1, lettera *a)* (Struttura della retribuzione);

voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 83, comma 1, lettera *b)* (Struttura della retribuzione) ove spettanti;

i) la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, il contratto individuale viene modificato come previsto dall'art. 110, comma 8, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

5. l'azienda o ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'azienda o ente può essere prorogato di ulteriori quindici giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente fatto salvo quanto previsto dall' art. 12, commi 9 e 10, (Periodo di prova).

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda o ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 484/1997, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda o ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17-*bis* del decreto legislativo n. 502/1992.

8. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per la direzione di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3-*sexies*, comma 3, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.

9. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 10, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

10. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende o enti non possono inserire clausole peggiorative dei C.C.N.L. o in contrasto con norme di legge.

11. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

12. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 5 il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

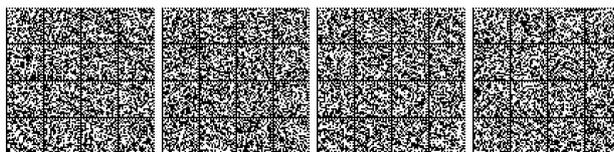
Art. 12.
Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'art. 15, comma 7-*ter*, del decreto legislativo n. 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal C.C.N.L. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'art. 43.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze dei dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il dirigente proveniente dalla stessa azienda o ente, che a seguito di vincita di un concorso cambia disciplina, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, è reintegrato, a domanda, nella disciplina di provenienza.

La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche al dirigente a cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica, l'incarico di direttore di struttura complessa, ivi compreso il distretto qualora le aziende o enti nel proprio atto aziendale lo configurino come incarico di struttura complessa. In queste fattispecie, in caso di mancato superamento del periodo di prova, il dirigente è reintegrato, a domanda, nel posto e nella disciplina di provenienza.

10. Al dirigente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 10, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004, come integrato dall'art. 24, comma 13, del C.C.N.L. 3 novembre 2005 Area IV e art. 10, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004, come integrato dall'art. 24, comma 15, del C.C.N.L. 3 novembre 2005 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

11. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dirigente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza.

12. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina, presso aziende o enti del comparto. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

13. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerabili dal periodo di prova, in relazione alla professionalità richiesta dalle attività da espletare, i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina presso altra amministrazione pubblica. L'eventuale esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

Art. 13.
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda o ente, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda o ente si pronuncia motivatamente entro sessanta giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica e fascia di esclusività iniziale, con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda o ente conferisce un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 (Tipologie d'incarico), 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure), 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea.

5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda o ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 Area IV e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di fine rapporto).

7. È confermata la disapplicazione dell'art. 59 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/1979.

Art. 14.
Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione), ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III, può essere esclusivo o non esclusivo.

2. I dirigenti del comma 1, con l'eccezione ivi prevista, possono optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 15 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

3. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

4. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende o enti, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture, negoziano con le equipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare.

5. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio che compete per ciascun tipo di rapporto è quello previsto dal presente C.C.N.L il quale prevede anche le modalità di calcolo della misura dell'indennità di esclusività spettante ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro di tipo esclusivo.

Art. 15.
Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione e comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

a) non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse fermo restando quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative regionali in merito ai criteri per il conferimento dei predetti incarichi di direzione di struttura;

b) spettanza della retribuzione di posizione - parte fissa di cui all'art. 91, comma 11, (Retribuzione di posizione) corrispondente all'incarico conferito senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti;

c) non spettanza della retribuzione di risultato;

d) inibizione dell'attività libero-professionale intramuraria;

e) cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale;

2. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione. Tale passaggio non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione è ridefinita sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure previste dal presente contratto e per quello di direzione di struttura complessa, anche con le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento. Al dirigente che passa al rapporto esclusivo è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive dell'indennità di esclusività si applicano le disposizioni del presente C.C.N.L. in materia.

3. Nei passaggi di cui ai commi 1 e 2 lo stipendio tabellare è quello previsto dall' art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e restano ferme le altre voci del trattamento fondamentale ove spettanti.

4. Per i rapporti di lavoro ad esaurimento, resta applicabile l'art. 13 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporti di lavoro ad esaurimento) e per i dirigenti già di II livello ad esaurimento e a rapporto non esclusivo è fatto salvo quanto previsto dall'art. 47, commi 3 e 6, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo).

Art. 16.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

articoli 13 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico, 10, comma 1, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, 24, comma 5, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'area IV e articoli 13 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico, 10, comma 1 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, 24, comma 6 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, 10, comma 5 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Il contratto individuale di lavoro);

art. 14 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Periodo di prova);

art. 21 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ricostituzione del rapporto di lavoro);

art. 10 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti);

art. 12 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa);

art. 43, comma 5, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV (La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003) e art. 45, comma 5, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione);

art. 48 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria);

art. 58, comma 2, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 54, comma 2, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale).

Capo II
IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 17.
Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle suddette procedure di attribuzione e nella disciplina degli incarichi medesimi. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;

funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

2. La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale (d'ora in avanti «incarichi gestionali») sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale (d'ora in avanti «incarichi professionali»). Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale come disciplinata nell'art. 91 (Retribuzione di posizione).

Art. 18.
Tipologie d'incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1(Campo di applicazione) sono le seguenti:

I) Incarichi gestionali:

a) incarico di direzione di struttura complessa conferito ai sensi dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);

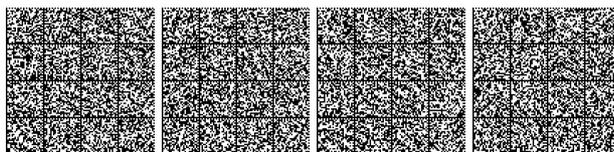
b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direttore di dipartimento di cui al decreto legislativo n. 502/1992 è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'art. 91, comma 12, (Retribuzione di posizione). L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al decreto legislativo n. 502/1992 è equiparato all'incarico di direzione di struttura complessa. L'incarico di direzione di distretto sanitario di cui al decreto legislativo n. 502/1992 è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa, all'incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o all'incarico di struttura complessa in base ad una scelta aziendale.

II) Incarichi professionali:

a) incarico professionale di altissima professionalità: è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico; gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:

a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;

a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa: si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari;

b) incarico professionale di alta specializzazione: è un'articolazione funzionale che - nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

d) incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni come disciplinati altresì dagli art. 58, comma 4 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e art. 59 comma 2, lettera *a)*, (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico).

2. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lettera *b)* e *c)* e paragrafo II, lettera *a) b)*, *c)* in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

3. La definizione della tipologia degli incarichi di cui al comma 1, par. II, è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.

3-*bis*. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare:

a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lettera a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lettera *b)* e *c)*;

b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lettera a2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lettera *b)* e *c)*.

4. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre aziende od enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

5. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni.

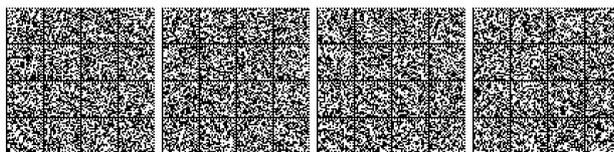
6. Il nuovo sistema degli incarichi di cui al presente articolo e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), sono applicati a decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNL. In prima applicazione, gli incarichi in essere sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di cui al presente articolo sulla base della seguente tabella di corrispondenze:

Precedenti tipologie	Nuove tipologie
Incarico di direzione di struttura complessa[1]	Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lettera *a)* (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice[2], nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come «incarico a valenza dipartimentale»	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lettera *b)* (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice[2] diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico di direzione di struttura semplice (art. 18, comma 1, par. I, lettera *c)* (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale[3], nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come «incarico di alta specializzazione»	Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par II, lettera *b)* (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale[3] diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lettera *c)* (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale[4], i cui titolari hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lettera *c)* (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale[4], i cui titolari non hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lettera *d)* (Tipologie d'incarico)

[1] Art. 27, comma 1, lettera *a)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lettera *a)* del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie

[2] Art. 27, comma 1, lettera *b)* del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lettera *b)* del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

[3] Art. 27, comma 1, lettera *c)* del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lettera *c)* del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

[4] Art. 27, comma 1, lettera *d)* del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lettera *d)* del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

Art. 19.

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

1. Le aziende ed enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato «Fondo per la retribuzione degli incarichi».

2. Le aziende ed enti provvedono alla graduazione degli incarichi dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva in conformità a quanto previsto dall'art. 91 (Retribuzione di posizione).

3. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni del presente C.C.N.L. e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. 5 (comma 3, lettera *e)* (Confronto), formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. È fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

5. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15-*ter*, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

5-*bis*. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 3 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

5-*ter*. Qualora l'azienda o ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lettera *e)* (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

6. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera *a)* (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la procedura di cui al comma 7.

7. Per il conferimento degli incarichi si procede con l'emissione di avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 8.

8. Gli incarichi sono conferiti dal direttore generale dell'azienda o ente su proposta:

a) del direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

b) del direttore di Dipartimento o di distretto sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;

c) del direttore della struttura di appartenenza sentito il direttore di Dipartimento o di distretto per gli incarichi professionali;

d) del direttore della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività;

9. Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende ed enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:

a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57, comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;

c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

e) del criterio della rotazione ove applicabile.

10. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo comma 11.

11. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato «Fondo per la retribuzione degli incarichi» ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione). Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché, ove spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38, comma 3, del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Art. 20.

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal direttore generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.

2. Fermo restando quanto previsto all'art. 11, comma 7 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto individuale d'incarico disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente all'incarico di cui al successivo comma 6. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15-*ter*, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

3-*bis*. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 2, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

3-*ter*. Qualora l'azienda o ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto *ex* art. 5, comma 3, lettera *e)* (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

4. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera *a)*, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

5. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni del presente C.C.N.L. e della legislazione nazionale e regionale vigente nonché previo confronto *ex* art. 5, comma 3, lettera *e)* (Confronto) formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. I criteri per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 come previsti dal precedente art. 19, comma 9, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonchè dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

6. Il trattamento economico per gli incarichi di cui al comma 1 è finanziato con le risorse del fondo denominato «Fondo per la retribuzione degli incarichi» ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione). Restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38 comma 3 del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e *ex* art. 39, comma 2, del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.

Art. 21.
Dirigente ambientale

1. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il profilo professionale del dirigente ambientale previsto in via transitoria dall'art. 5 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per la formulazione delle tabelle di equiparazione del personale dirigente delle arpa a quello appartenente all'area della dirigenza dei ruoli sanitari, tecnico, professionale ed amministrativo del servizio sanitario nazionale del 21 luglio 2005 è, con riferimento al solo personale del servizio sanitario nazionale inquadrato nel ruolo sanitario, disapplicato.

2. Dalla stessa data, i dirigenti ambientali già inquadrati, con tale profilo, nel ruolo sanitario sono collocati in esaurimento.

Art. 22.
Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'azienda o ente, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale. Analogamente, si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse. Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato con le procedure di cui al comma 9. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda o ente, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lettera *d)*, con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico).

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice.

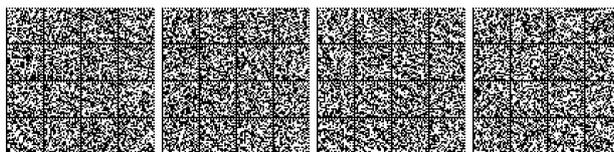
4. Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai decreti del Presidente dela Repubblica nn. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17-*bis* del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni. In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra azienda o ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e della legge n. 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda o ente provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 4. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è quello di cui al comma 2 dell'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato).

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato) e dall'art. 109 (Trattamento economico - normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni e dal presente contratto per quanto attiene la valutazione e la verifica, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. L'incarico del dirigente assente e collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma 5 può essere assegnato dall'azienda o ente ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui al comma 5 conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 55 e seguenti del Capo VIII (Verifica e valutazione dei dirigenti).

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2, 3 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a euro 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a euro 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

8. Le aziende o enti, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente comma 7. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà essere compensato, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

9. La sostituzione è affidata con provvedimento del direttore generale o di un suo delegato.

Art. 23.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 6 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sistema degli incarichi e sviluppo professionale);

art. 27 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I biennio economico, come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie d'incarico);

art. 28 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 I biennio economico, art. 24, comma 6 e 8 del C.C.N.L. 3 novembre 2005, art. 4, comma 2 del C.C.N.L. 6 maggio 2010 dell'Area IV e art. 28 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 I biennio economico, art. 24, comma 7 del C.C.N.L. 3 novembre 2005, art. 10 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008, art. 4, comma 2 e art. 16, comma 5 del C.C.N.L. 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali– Criteri e procedure);

art. 12, comma 3, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 II biennio economico dell'Area IV e art. 11, comma 4, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 II biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie nonché art. 15 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 e art. 16, comma 6, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e art. 10, comma 1 e 2, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 e art. 16, comma 5 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari);

art. 29 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico e art. 24, comma 8, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 29 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico, come integrato dall'art. 10, comma 3 C.C.N.L. 17 ottobre 2008 e dall'art. 24, comma 9, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa);

art. 18 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 I biennio economico, art. 8, comma 1 lettera *a)* del C.C.N.L. 22 febbraio 2001, art. 38, comma 4, del C.C.N.L. 10 febbraio 2004 e art. 11, comma 1, lettera *a)* e lettera *b)* del C.C.N.L. 3 novembre 2005 dell'area IV e Art. 18 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 I biennio economico e art. 11, comma 1, lettera *a)* e lettera *b)* del C.C.N.L. 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sostituzioni);

art. 30 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'area IV e art. 30 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico e art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria);

art. 39, comma 8, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I° biennio economico dell'area IV e art. 40, comma 8, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I° biennio economico dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).

Capo III
ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 24.
Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure previste dal presente C.C.N.L. in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, anche ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del decreto legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, è negoziato con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'art. 93, comma 5, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di trentotto ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, nelle modalità previste, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 36, comma 1, lettera *a)* (Assenze giornaliere retribuite) al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tal riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'azienda o ente, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, trenta minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di ventisei ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

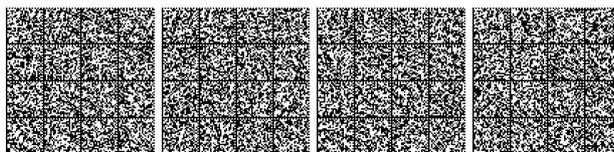
6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda o ente, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) in base al regolamento adottato dalle aziende o enti. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di euro 60,00 lordi onnicomprensivi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale relativo all'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di sette ore e trentasei minuti e di sei ore e venti minuti.

8. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera *b)*, con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, nel rispetto dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del decreto legislativo n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;

f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate;

g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

9. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle aziende o enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, deve essere assicurata nell'arco delle ventiquattro ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi delle disposizioni del presente C.C.N.L. in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di equipes pluri-professionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda o ente individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle ventiquattro ore.

10. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità. Per lo svolgimento dei controlli ufficiali effettuati al di fuori dell'orario di lavoro diurno feriale del dirigente veterinario, le aziende ed enti si avvalgono dell'istituto disciplinato dall'art. 115 comma 1, lettera *d)* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), tenuto conto delle modalità individuate nell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti.

11. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore ad undici ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 15.

12. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

13. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 83 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 72 (Codice disciplinare) e seguenti. Per i dirigenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

14. Con riferimento all'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

15. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui al comma 2 dell'art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di tre ore, purché siano garantite almeno otto ore continuative di riposo, al fine di garantire il recupero psicofisico. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo esercitano la libera professione extramuraria, sotto la loro autonomia e responsabilità, attenendosi al principio di cui al periodo precedente, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

16. Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 7 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente C.C.N.L. o dalle disposizioni legislative vigenti.

17. Sono definibili dalle aziende ed enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

18. La programmazione oraria della turnistica deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

Art. 25.
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

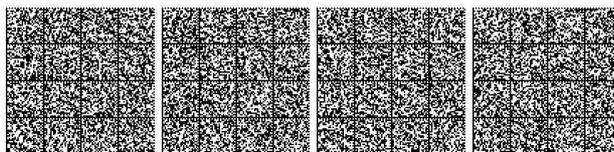
1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 13, dell'art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal presente C.C.N.L. nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di sette ore e trentasei minuti e di sei ore e venti minuti.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano - con modalità condivise con le aziende ed enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali - la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

3. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente C.C.N.L. che prevedono assenze o congedi su base oraria.

Art. 26.
Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate tenuto conto delle diverse attività di competenza della presente area dirigenziale nonché dell'art. 6 bis, comma 2 (Organismo paritetico), mediante:

a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;

b) la guardia di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;

c) la guardia nei servizi territoriali ove previsto.

2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. È fatto salvo quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115 comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria). Di regola, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente.

3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

4. Le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2 del C.C.N.L. 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa.

5. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in azienda o ente dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 115, comma 2-*bis* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è stabilita in euro 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in euro 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso, che è corrisposto a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'art. 98, comma 1, (Indennità per servizio notturno e festivo) che pertanto non compete per i soli turni di guardia. Qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del suddetto compenso. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

6. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato 1 del C.C.N.L. del 5 luglio 2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie. Resta fermo che la prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al decreto legislativo n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 27.
Servizio di pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3 - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, fatto salvo quanto previsto all'Art. 6-*bis* comma 2 (Organismo paritetico). Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente C.C.N.L.. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti che non siano direttori di struttura complessa. Tuttavia, in relazione alla dotazione organica, può essere previsto, in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

4. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.

5. In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 (Lavoro straordinario) o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.

6. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di dieci turni di pronta disponibilità mensili.

7. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità di euro 20,66 lorde per ogni dodici ore, elevabile in sede di contrattazione integrativa. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata della stessa, maggiorata del 10%.

8. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle aziende ed enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.

9. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 28.
Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di cinquantadue all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 66/2003, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

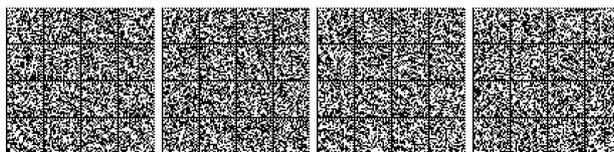
Art. 29.
Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle ventiquattro ore.

2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle ventiquattro ore.

3. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo).

5. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il decreto legislativo n. 66/2003.

Art. 30.
Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Esse sono consentite ai dirigenti, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle aziende ed enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:

euro 27,65, per lo straordinario diurno;

euro 31,12, per lo straordinario notturno o festivo;

euro 35,75, per lo straordinario notturno-festivo.

4. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 31.
Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria

1. Nel rispetto di quanto previsto dal presente C.C.N.L. al Titolo rubricato «Libera professione intramuraria», i volumi di attività libero professionale intramuraria svolti dai dirigenti, anche di unità operative complesse, in rapporto esclusivo, non possono in alcun caso superare i volumi di attività istituzionale e il loro esercizio è modulato in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'art. 6, comma 1, lettera *d)* (Confronto regionale).

Art. 32.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 14 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti);

art. 15 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa);

art. 16 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio di guardia) fatto salvo quanto previsto all'art. 26, comma 4, «Servizio di guardia»;

art. 17 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 17 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e 16, comma 6, del C.C.N.L. integrativo del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Pronta disponibilità);

art. 7 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero);

art. 22 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, art. 6 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 e art. 27, comma 1, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e art. 21 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, art. 6 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 e art. 28, comma 1, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Riposo settimanale);

art. 7 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro notturno);

art. 28 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004, art. 24, comma 16, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e art. 16, comma 4, del C.C.N.L. del 6.5 maggio 2010 dell'Area IV e art. 28 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004, art. 24, comma 18, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e art. 16, comma 2, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro straordinario);

art. 8 del C.C.N.L. del 5 luglio 2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Turni di guardia notturni) fatto salvo quanto previsto all'art. 26, comma 6, «Servizio di guardia».

Capo IV
FERIE E FESTIVITÀ

Art. 33.
Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'Allegato 3 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 come aggiornato dal protocollo d'intesa dell'11 aprile 2007 per la correzione di errore materiale dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di ventotto giorni lavorativi.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di trentadue giorni lavorativi.

4. Ai dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni, spettano ventisei giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure trenta giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente ventotto giorni lavorativi e trentadue giorni lavorativi.

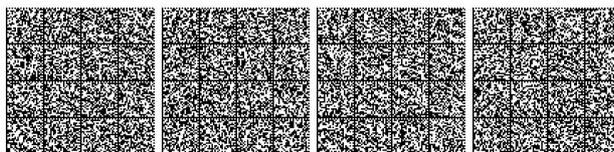
5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3 e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera «a», della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dirigenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dirigente che è stato assente ai sensi degli articoli 36 (Assenze giornaliere retribuite) e 38 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 10. Le ferie sono fruite, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce specifica responsabilità del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

9-*bis*.In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito di norma il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate esigenze di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 36 comma 1, lettera *b)* (Assenze giornaliere retribuite). È cura del dirigente informare tempestivamente l'Azienda o Ente al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre i termini di cui al comma 12.

15. L'azienda o ente o il direttore della Struttura predispone sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

Art. 34.
Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in venti giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in ventiquattro giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).

2. I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'azienda o ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. L'azienda o ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 35.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 21 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico, art. 24, comma 2, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV, e articoli 20 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 I biennio economico, art. 24, comma 3, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ferie e festività);

art. 5 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Determinazione dei compensi per ferie godute);

art. 16, comma 1, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari e conferme).

Capo V
Assenze e congedi

Art. 36.
Assenze giornaliere retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami - limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50, della legge n. 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche entro quarantacinque giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

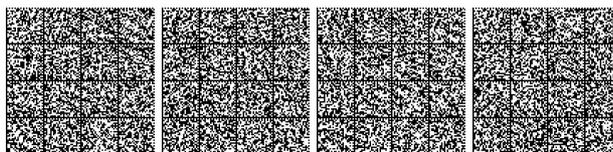
Art. 37.
Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari

1. Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per diciotto ore retribuite nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.

2. Le assenze orarie retribuite del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazione di ora;

c) sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruite nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruite, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dirigente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 24, comma 7, (Orario di lavoro dei dirigenti);

f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

3. Il trattamento economico delle assenze orarie del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.

Art. 38.
Assenze previste da particolari disposizioni di legge

1. Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dirigente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile. Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

Art. 39.
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla dirigente è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 44 (Congedi dei genitori).

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La dirigente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, secondo quanto previsto dall'art. 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). Il rapporto a impegno orario ridotto viene trasformato in rapporto di lavoro a impegno orario pieno, a richiesta della dirigente.

7. La dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'azienda o ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplinal.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 13, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le aziende ed enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art. 10 Area IV e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

9. La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Art. 40.
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. Le assenze di cui al comma 1, sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposte al medesimo regime economico delle stesse.

3. Le assenze orarie di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente C.C.N.L., nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore e venti minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. Le assenze orarie di cui al comma 1 possono essere fruite anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 24, comma 7 (Orario di lavoro dei dirigenti).

6. Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria.

9. L'assenza di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'azienda o ente dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'azienda o ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'azienda o ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente.

A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti C.C.N.L..

Art. 41.
Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'azienda o ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dirigente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 171 del 2011.

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente, con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011 può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro trenta giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. L'azienda o ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dirigente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa di legge vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione di cui alla tabella allegata al n. 3 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, come aggiornata dal protocollo d'intesa dell'11 aprile 2007, dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, per i primi nove mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera «a» per i successivi tre mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera «a» per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7 comma 5 lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dirigente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla A.s.l. o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day surgery, day service,* pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'azienda o ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dirigente è versato da quest'ultimo all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 10 compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 42.
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai vigenti C.C.N.L..

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio sanitario nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. La disciplina del presente articolo è estesa anche ai casi di donazione di organi tra vivi.

Art. 43.
Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dirigente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a diciotto mesi prorogabili per ulteriori diciotto in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'art. 41, comma 10, lettera *a)* (Assenze per malattia).

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Art. 44.
Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati e la R.I.A. ove in godimento, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dirigente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

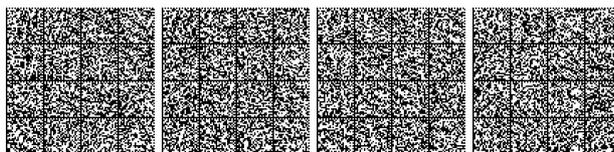
Art. 45.
Congedo parentale su base oraria

1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lettera *a)*, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a impegno orario pieno che a impegno orario ridotto, in servizio presso le aziende ed enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo art. 32 e delle relative disposizioni attuative.

Art. 46.
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenza per malattia.

4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda o ente nei quindici giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora risulti che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda o ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dirigente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

Art. 47.
Richiamo alle armi

1. I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e dell'incarico in conformità alle disposizioni contrattuali contenute nel Capo II rubricato «Il sistema degli incarichi dirigenziali» di cui al presente C.C.N.L. per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'azienda o ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art. 1799 del decreto legislativo n. 66 del 2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dirigenti richiamati alle armi, l'azienda o ente corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'azienda o ente per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 48.
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente C.C.N.L. riferite al matrimonio nonchè le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 49.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 23 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico, art. 14, comma 3, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004, art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, art. 27, comma 4, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV, e art. 22 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico, art. 14, comma 3, del C.C.N.L del 10 febbraio 2004, art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, art. 28, comma 3, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze retribuite);

art. 14, comma 3, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);

art. 24 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I° biennio economico, art. 9 C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 e art. 24, comma 14, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 23 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I° biennio economico, art. 9 C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 e art. 24, comma 16, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze per malattia) fatto salvo quanto previsto dall'art. 41 «Assenze per malattia», comma 10, lettera *a)* del presente C.C.N.L. e fatto salvo quanto previsto dall'art. 43 «Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio», comma 1, del presente C.C.N.L.;

art. 25 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 dell'Area IV e art. 24 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);

art. 15 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi dei genitori);

art. 12 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche);

art. 13 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tutela dei dirigenti portatori di handicap);

art. 14, comma 3, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);

art. 27 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 e art. 24, comma 3, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 26 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 e art. 24, comma 4, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio militare).

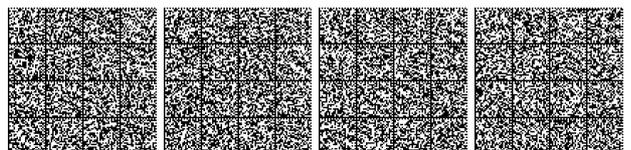
Capo VI
FORMAZIONE

Art. 50.
Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'azienda o l'ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti tenuto conto anche della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24 aprile 1995, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse stanziate dalle vigenti disposizioni normative regionali, statali e comunitarie.

3. L'azienda o ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dell'art. 6 bis, comma 2, (Organismo paritetico), realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali previsti dal presente C.C.N.L..

5. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) e dall'art. 36, comma 1, lettera *a)*, (Assenze giornaliere retribuite) senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

6. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli articoli 19 del C.C.N.L. 10 febbraio 2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per la formazione) e art. 52 (Comando Finalizzato), per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

7. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica, da questi svolta a favore dell'azienda o ente di appartenenza, si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;

c) corsi di formazione professionale post-base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera *a)*;

d) formazione di base e riqualificazione del personale.

8. Le attività di cui al comma 7, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto *a)*, sono riservate, di norma, ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni. L'attività didattica di cui al comma 7 è remunerata come previsto dall'art. 96, comma 5, lettera *b)* (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

9. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

Art. 51.
Formazione continua ed ECM

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 50 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) che disciplina la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale. Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

3. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata). I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 3 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16-*quater* del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 3 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli articoli 19, comma 3 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 20, comma 5, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure). Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle Aziende e Enti di cui al comma 4.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai programmi di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Art. 52.
Comando finalizzato

1. Oltre ai congedi dell'art. 19 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, il dirigente può chiedere e l'azienda o ente possono concedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10 C.C.N.L. 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 13, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

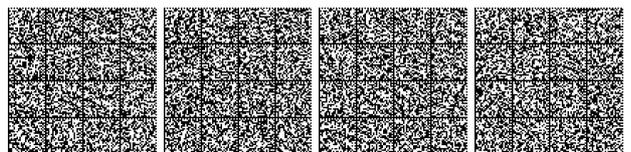
3. In relazione all'interesse dell'azienda o ente che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.

4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

5. È confermata la disapplicazione dei commi da 4 a 7 dell'art. 45 del decreto del Presidente della Repubblica 761 del 1979.

Art. 53.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 33 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 I biennio economico dell'area IV e art. 32 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 I biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata);

art. 18 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione);

art. 23 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione ed *ECM)*;

art. 20 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comando finalizzato).

Capo VII
Mobilità

Art. 54.
Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra aziende ed enti del comparto è disciplinata dall'art. 30, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:

a) la mobilità avviene nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso in relazione al posto da coprire;

b) il bando indica procedure e criteri di valutazione;

c) la partecipazione è consentita a tutti i dirigenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;

d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;

e) il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'Incarico) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività l'azienda o ente tiene conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti aziende o enti;

f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'azienda o ente di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa;

g) la mobilità richiesta da un dirigente comporta, nel trasferimento, la perdita dell'incarico dirigenziale conferito dall'aziende o ente di provenienza e delle relative indennità correlate; l'azienda o ente di destinazione provvede all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 18 (Tipologie di incarico), tenuto conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti aziende o enti; l'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda o ente con le procedure dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

3. È disapplicato l'art. 20 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Mobilità volontaria) fatte salve le disapplicazioni di cui al suo comma 7.

Capo VIII
Verifica e valutazione dei dirigenti

Art. 55.
Obiettivi e principi della valutazione

1. Nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.

Art. 56.
Procedure di valutazione

1. Le aziende o enti, con proprio regolamento, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti nonché dei costi, dei rendimenti e dei risultati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale anche alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali tutti i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano.

2. I risultati finali delle valutazioni effettuate dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

3. Le aziende o enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di valutazione, tenuto conto dell'art. 6, comma 1, lettera *c)* (Confronto regionale). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera *c)* (Confronto).

4. Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:

a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all' incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti.

b) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

d) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi gestionali e specifici riferiti alla singola professionalità nonché ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli articoli 18 (Tipologie d'incarico) e 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 20, con particolare riguardo al comma 5, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure), ulteriormente integrabili a livello aziendale nell'ambito del proprio regolamento.

Art. 57.
Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il collegio tecnico;

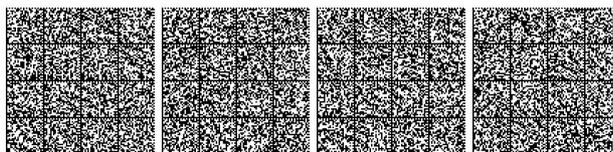
b) l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

2. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato, sono deputati alla verifica e valutazione:

a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lettera *d)* (Tipologie d'incarico);

b) dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

3. Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente di struttura complessa - componente del collegio tecnico.

4. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e ai fini di cui ai successivi art. 58 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione):

a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'art. 15, comma 5, secondo periodo decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni;

b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

5. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:

la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;

la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 (La valutazione negativa).

Art. 58.
Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione

1. La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di valutazione riguarda i risultati di cui all'art. 57, comma 4, lettera *a)* e *b)* (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione delle aziende ed enti, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio tecnico.

4. Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lettera *d)* (Tipologie d'incarico).

Art. 59.
Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;

b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi assegnati nonché i processi formativi e la selezione del personale;

g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;

h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;

l) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 decreto legislativo n. 165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna azienda o ente, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;

m) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo indipendente di valutazione;

n) delle eventuali indicazioni regionali.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure) e dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure). Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale esito è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lettera *d)* (Tipologie d'incarico);

b) per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico);

c) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

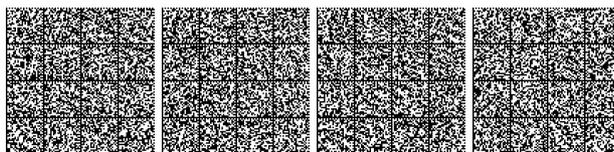
Art. 60.
La valutazione negativa

1. Nei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 57 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), la formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

Art. 61.
Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione

1. Sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto previsto dall'art. 30 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa dei risultati).

Art. 62.
Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 60 (La valutazione negativa).

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lettera *b)* e *c)* e punto II, lettera *a)*, *b)* e *c)* (Tipologie d'incarico), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lettera *a)*, *b)* e *c)* (Tipologie d'incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica del comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico) nonché nell' attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

5. Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei garanti).

7. I dirigenti di cui ai commi 3, 4 e 5 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all' indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, le aziende ed enti attribuiscono ai dirigenti del comma 4 che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico).

Art. 63.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 8 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e art. 11 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obiettivi);

art. 9 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e art. 12 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi della valutazione);

art. 10 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e art. 13 del C.C.N.L del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure della valutazione);

art. 25 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La verifica e valutazione dei dirigenti);

art. 26 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti);

art. 27 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti);

art. 28 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti);

art. 29 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La valutazione negativa);

art. 31 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti);

art. 32 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale del sistema di valutazione);

allegato 5 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedimento di valutazione);

Capo IX
COPERTURE ASSICURATIVE, RISCHIO CLINICO E PATROCINIO LEGALE

Art. 64.
Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale

1. Le aziende ed enti stipulano, a proprio carico, apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. La polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

2. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda o ente sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al comma 1, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. I massimali delle polizze di cui ai commi 1 e 2 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

4. Gli importi liquidati ai dirigenti dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti dall'azienda o ente fino alla concorrenza delle somme (compresi gli oneri riflessi) spettanti al dirigente per l'assenza dello stesso conseguente all'infortunio sul lavoro per lo stesso evento.

5. Il rimborso delle spese documentate e autorizzate dall'azienda o ente per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio è disciplinato dall'art. 80 (Trattamento di trasferta).

6. Si conferma la disapplicazione dell'art. 28, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/1979 e dell'art. 88 del decreto del Presidente della Repubblica n. 384/1990.

Art. 65.
Copertura assicurativa per la responsabilità civile

1. Le aziende o enti garantiscono, con oneri a proprio carico, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 67 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dalla legge n. 114/2014 e n. 24/2017 e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.

3. Le aziende ed enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le modalità previste dalla legge n. 24/2017.

Art. 66.
Sistemi per la gestione del rischio

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le aziende ed enti attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie.

3. Le aziende ed enti sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

4. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le aziende ed enti ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

5. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) garantendo un numero di ore annuali non inferiori a venti, secondo le linee di indirizzo regionali.

6. Ai fini di cui al presente articolo, le regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo.

Art. 67.
Patrocinio legale

1. L'azienda e ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'azienda o ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'azienda o ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda o ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'azienda o ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. I costi sostenuti dall'azienda o ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile).

5. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda o ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. È confermata la disapplicazione dell'art. 41 del decreto del Presidente della Repubblica n. 270/1987.

Art. 68.
Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 24 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I biennio economico, art. 21 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, art. 24 comma 7 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e art. 16 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e art. 24 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I biennio economico, art. 21 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, art. 24 comma 8 del C.C.N.L. del 3 nvoembre 2005 e art. 18 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Coperture assicurative e tutela legale);

art. 17 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa)

art. 25 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Patrocinio legale).

Capo X
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 69.
Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'art. 15 del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle aziende ed enti del S.S.N., sono stabilite, per i dirigenti a cui si applica il presente C.C.N.L., specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo n. 165/2001.

2. Costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui al presente C.C.N.L..

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente C.C.N.L., sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente C.C.N.L. medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

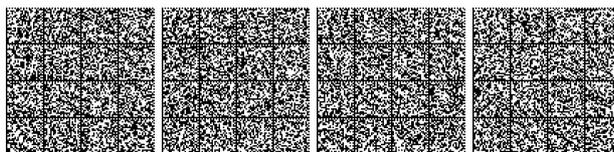
Art. 70.
Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 del Codice civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle aziende ed enti ai sensi dell'art. 54, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'azienda o ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'azienda o ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'azienda o ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'azienda o ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'azienda o ente;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e seguenti della legge n. 662 del 1996.

Art. 71.
Sanzioni disciplinari

1. Nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 70 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta;

b) sanzione pecuniaria;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 72 (Codice disciplinare);

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal decreto legislativo n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.

5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

7. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.

8. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

9. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater* del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 72.
Codice disciplinare

1. Le aziende ed enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

l'intenzionalità del comportamento;

il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'azienda o ente;

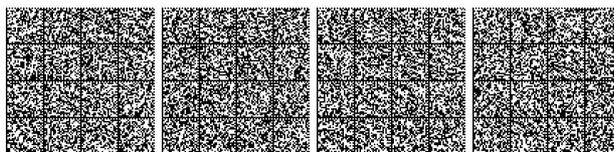
entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da euro 200 ad euro 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda o ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'azienda o ente;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o ente o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda o ente.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'azienda o ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7 del decreto legislativo n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-*quater*, comma 1, lettera f-*ter*) e comma 3-*quinquies* - e dall'art. 55-*septies*, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'azienda o ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'azienda o ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*sexies*, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)* del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o ente o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art 55-*quinquies*, comma 3-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001;

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55-*quinquies*, comma 3-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'azienda o ente, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di trenta giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)*, *c)*, da f-*bis*) sino a f-*quinquies* del decreto legislativo n. 165/2001 e 55-*septies*, comma 4;

b) recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda o ente;

d) l'ipotesi di cui all'art. 55-*quater*, comma 3-*quinquies*;

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)*, *d)*, *e)* ed *f)* del decreto legislativo n. 165/2001 e dall'art. 55-*quinquies*, comma 3;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 74 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 75, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

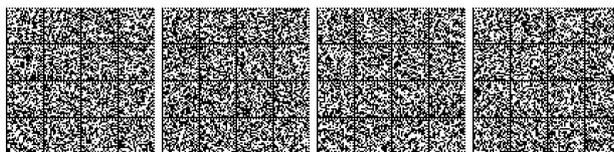
per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012;

per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n. 3;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

gravi delitti commessi in servizio;

delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001;

d) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 70 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda o ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del decreto legislativo n. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

13. In sede di prima applicazione del presente C.C.N.L., il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del presente C.C.N.L. e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni di legge.

Art. 73.
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, l'azienda o ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 74.
Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda o ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 72, comma 10, (Codice disciplinare), e dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, salvo che l'azienda o ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 75, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 72 (Codice disciplinare), comma 10, qualora l'azienda o ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. È fatta salva l'applicazione dell'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001 nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda o ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 72 comma 10, punto 2 (Codice disciplinare), l'azienda o ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 72 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 75, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 75.
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-*ter* e quater, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. L'azienda o ente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-*ter*, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55-*ter*, comma 4 del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 72 (Codice disciplinare) comma 10, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga , ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-*ter*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 76.
La determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La mancata conclusione entro tali termini comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 77.
Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare

1. L'azienda o ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del decreto legislativo n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

sette mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

sei mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

cinque mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

quattro mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

tre mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

due mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

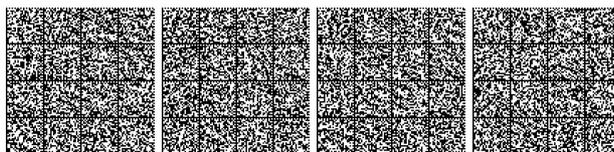
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione - parte fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'azienda o ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art. 78.
Norme finali

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente C.C.N.L., le aziende o enti sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate. Tali informazioni, sempre in forma anonima e aggregata, sono successivamente fornite dalle regioni alle OO.SS. rappresentative.

2. L'azienda o ente che, ai sensi dell'art. 63, comma 2, terzo periodo del decreto legislativo n. 165/2001 è tenuto alla reintegrazione in servizio del dirigente, effettua tale reintegrazione anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

Art. 79.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 5 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi generali);

art. 6 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi del dirigente);

art. 7 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sanzioni e procedure disciplinari);

art. 8 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Codice disciplinare);

art. 9 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare);

art. 10 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);

art. 11 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

art. 12 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La determinazione concordata della sanzione);

art. 13 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norme finali in tema di responsabilità disciplinare);

art. 14 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato);

art. 15 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità sostitutiva della reintegrazione).

Titolo IV
ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 80.
Trattamento di trasferta

1. Al personale dirigente comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella «economica»; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, si applica l'art. 64 (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale);

b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda o ente, dei taxi;

c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi euro 44,26;

d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di euro 22,26;

e) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera *c).*

2. Le aziende ed enti individuano, con gli atti di cui al comma 5, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di euro 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le aziende ed enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;

b) assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;

c) interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve;

d) attività che comportino imbarchi brevi;

e) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari;

3. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

4. Le aziende ed enti, con gli atti di cui al comma 5, stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale dirigente per l'espletamento dell'incarico affidato.

5. Le aziende ed enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 2 e 4.

6. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende ed enti per tale specifica finalità.

8. È confermata la disapplicazione degli articoli 43 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/1979 e 87 del decreto del Presidente della Repubblica n. 384/1990.

Art. 80-*bis*.
Welfare integrativo

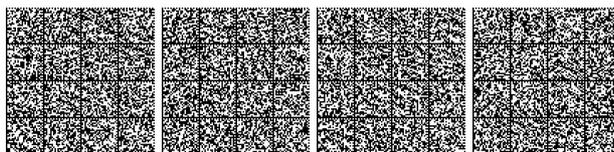
1. Le aziende ed enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 5, lettera *n)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato.

Art. 81.
Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 32 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di trasferta);

art 45, comma 2, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e art. 46, comma 2, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disapplicazioni).

Titolo V
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Capo I
Struttura della retribuzione

Art. 82.
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali sono previste diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile, costituita dallo stipendio tabellare mensile per la qualifica dirigenziale.

b) retribuzione individuale mensile, costituita da:

retribuzione base mensile di cui alla lettera *a)*;

indennità di specificità medico - veterinaria;

retribuzione di posizione complessiva d'incarico (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse;

indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante;

altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;

retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;

indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

c) retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per dodici mensilità di cui alla lettera *b)*, alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lettera *b)*;

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

Art. 83.
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

a) trattamento fondamentale:

stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 34 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 (Indennità integrativa speciale);

retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

indennità di specificità medico-veterinaria;

retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;

assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante.

b) trattamento accessorio:

retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;

indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante,

retribuzione di risultato ove spettante;

retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro (ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;

specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale ex art. 38, comma 3, del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e *ex* art. 39, comma 2, del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

2. Ai dirigenti, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante ai sensi delle norme vigenti.

Art. 84.
Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 26 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e art. 26 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Retribuzione e sue definizioni);

art. 33 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e art. 33 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 come modificato dall'art. 11 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Struttura della retribuzione).

Capo II
Stipendio tabellare

Art. 85.
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 2 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009) per l'area IV e dall'art. 2 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2018-2009) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

dal 1° gennaio 2016 di euro 19,70;

rideterminato dal 1° gennaio 2017 in euro 59,80;

rideterminato dal 1° gennaio 2018 in euro 125,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare di cui al comma 1.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in euro 45.260,77.

Art. 86.
Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Il presente articolo si applica:

ai dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 3 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV (Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento), con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo;

agli *ex* medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo di cui all' art. 4, comma 1, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV (*ex* medici condotti ed equiparati).

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità dei dirigenti di cui al comma 1, primo alinea è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

Dirigenti medici:

dal 1° gennaio 2016 di euro 8,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2017 in euro 21,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2018 in euro 67,00.

Dirigenti veterinari:

dal 1° gennaio 2016 di euro 10,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2017 in euro 27,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2018 in euro 85,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti medici è rideterminato in euro 25.842,03 e per i dirigenti veterinari in euro 32.988,59.

3. Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti di cui al comma 1, secondo alinea è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

dal 1° gennaio 2016 di euro 2,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2017 in euro 6,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2018 in euro 19,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in euro 8.044,81.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo, in materia di trattamento economico dei dirigenti di cui al comma 1 restano confermate, in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti, le previgenti specifiche disposizioni contrattuali di cui all' area IV ed all'area III, quest'ultima con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

Art. 87.
Effetti dei nuovi stipendi tabellari

1. Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli articoli 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e 86 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) hanno effetto, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare), sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 6 maggio 2010 integrativo del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 86 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 88.
Retribuzione individuale di anzianità

1. Si conferma quanto previsto all'art. 47, comma 3 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) dell'Area IV e all'art. 4 del C.C.N.L. integrativo del 1° luglio 1997 (Retribuzione individuale di anzianità) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

Art. 89.
Indennità di esclusività

1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro resta disciplinata dagli articoli 5 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, II biennio, art. 8, comma 1, lettera *e)* del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001, art. 36 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e art. 12 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) per l'Area IV e dall'art. 5 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, II biennio economico, art. 10. comma 1, lettera *b)* del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), art. 36 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 (Indennità) e art. 11 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010, II biennio (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

2. L'esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di esclusività della sola dirigenza sanitaria di cui al comma 1 è rideterminata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

incarichi di direzione di struttura complessa euro 18.473,29;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. superiore a quindici anni euro 13.461,36;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. tra cinque e quindici anni euro 5.784,38;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. sino a cinque anni euro 1.708,05.

4. L'indennità di esclusività della dirigenza medica e veterinaria di cui al comma 1 è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

incarichi di direzione di struttura complessa euro 18.473,29;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. superiore a quindici anni euro 13.857,58;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. tra cinque e quindici anni euro 10.167,99;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. sino a cinque anni euro 2.519,19.

Art. 90.
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. È confermata, con le modifiche di cui al presente articolo, la previgente disciplina di cui agli articoli 40 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico e 36 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area IV e agli articoli 41 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico come modificato dall'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 e 36 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativa all'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di cui al comma 1, per tutti gli incarichi di direzione di struttura complessa, è stabilito in euro 10.218,00.

Art. 90-*bis*.
Indennità di specificità medico-veterinaria

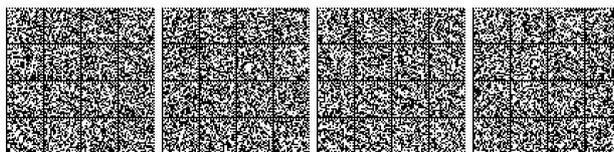
1. A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di specificità medico-veterinaria prevista dall'art. 36, commi 1 e 5 del C.C.N.L. 3 novembre 2005 dell'Area IV (Indennità) è rideterminata in euro 8.476,34 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

2. Con la stessa decorrenza di cui al comma 1, per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello, l'indennità di cui all'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV (Indennità) è rideterminata in euro 11.273,82 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

Art. 90-*ter*.
Una tantum

1. Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2017, con rapporto di lavoro esclusivo, è riconosciuta, in un'unica soluzione, una erogazione una tantum, nelle misure lorde di seguito indicate:

dirigenti medici e veterinari e dirigenti sanitari euro 540,00;

dirigenti delle professioni sanitarie euro 750,00.

2. L'erogazione di cui al comma 1 non è computata agli effetti dell'art. 87 (Effetti dei nuovi stipendi tabellari).

3. Per il personale di cui al Capo II (Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto) del titolo VII (Particolari tipologie di rapporto di lavoro), l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

Capo III
Retribuzione di posizione e di risultato

Art. 91.
Retribuzione di posizione

1. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico). Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) per tredici mensilità.

2. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

3. A decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della presente Ipotesi, i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti come nelle seguenti tabelle:

Tipologia di incarico gestionale		**Valore in Euro annui lordi per 13 mesi**
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	18.000,00
	- Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza professioni sanitarie	17.000,00
	- Area territorio - Dirigenza veterinaria	16.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b)		12.500,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)		11.000,00

Tipologia di incarico professionale		**Valore in Euro annui lordi per 13 mesi**
Incarico di altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. II, lett. a1)	12.500,00
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)	11.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)		6.500,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)		5.500,00
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)		1.500,00

4. I valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui al citato comma 3 assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, con la medesima decorrenza di cui al comma 3.

5. I valori di retribuzione di posizione parte fissa, derivanti dall'applicazione del comma 3 sono coperti e finanziati a carico del Fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 (Tipologie d'incarico), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente periodo non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:

a) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lettera *a)* (Fondo per la retribuzione degli incarichi);

b) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lettera *e)* (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

6. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Tipologia di incarico	**Valore in Euro annui lordi per 13 mesi**
Incarico di direzione di struttura complessa (art, 18, comma 1, par. I, lett. a)	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art, 18, comma 1, par. I, lett. b)	42.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa(art, 18, comma 1, par. I, lett. c)	42.000,00
Incarico ad altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)	42.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)	30.000,00
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)	30.000,00

7. Resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 5, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa.

8. La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione e degli eventuali atti d'indirizzo e coordinamento del Ministero della salute.

9. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle aziende od enti sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che i medesimi enti od aziende possono assumere, anche in modo semplificato, per adattarli alla loro specifica situazione organizzativa, nel rispetto delle leggi regionali e degli eventuali atti di indirizzo di cui al comma 8 nonché previo confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3, lettera *d)* (Confronto):

a) tipologia di incarico conferito, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul «Sistema degli incarichi dirigenziali» e in particolare dall'art. 18, comma 1 (Tipologie d'incarico);

b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;

c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;

d) affidamento e gestione di budget;

e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;

f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;

g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;

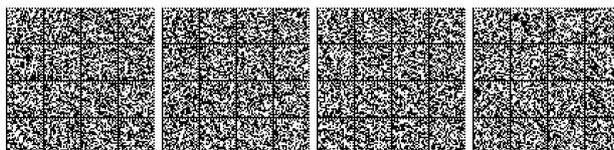
h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;

i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;

j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;

k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;

l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;

m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;

n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;

o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

10. Nell'ambito della medesima azienda o ente, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni sulla base dei criteri di graduazione adottati.

11. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione - parte fissa.

12. È confermato l'art. 39, comma 9 e 12, del C.C.N.L. 8 giugno 2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e l'art. 40, comma 9, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. integrativo del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).

Art. 92.
Clausola di garanzia

1. Con la medesima decorrenza indicata all'art. 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre aziende od enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2 (Tipologie d'incarico).

2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:

anzianità uguale o superiore a cinque anni e inferiore a quindici anni euro 5.000,00;

anzianità uguale o superiore a quindici anni e inferiore a venti anni euro 6.000,00;

anzianità uguale o superiore a venti anni euro 7.000,00.

3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della «valutazione positiva», ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al comma 2, primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al comma 2, terzo alinea, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.

4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 2, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al comma 2. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori di cui al comma 2. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

Art. 93.
Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

1. Le aziende ed enti definiscono, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, lett *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto nel presente articolo.

2. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all' art. 15 e seguenti del decreto legislativo n. 150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

3. Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.

4. La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato «Verifica e valutazione dei dirigenti».

5. È confermato quanto previsto dall'art. 65, comma 3, ultimo periodo del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del servizio sanitario nazionale) per l'Area IV e l'art. 62, comma 3, ultimo periodo del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, fermo restando che le norme previgenti sull'orario di lavoro ivi richiamate devono ritenersi disapplicate e sostituite da quelle del nuovo C.C.N.L..

6. La quota delle risorse del «fondo per la retribuzione di risultato» destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'art. 95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato).

7. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'azienda o ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

8. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.

9. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

Art. 93-*bis*.
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti

1. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

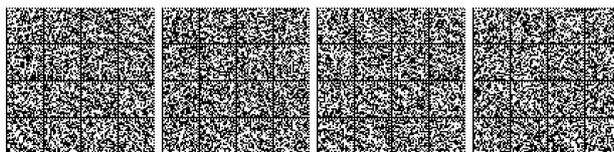
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 96, comma 4,(Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), all'art. 94, comma 4, (Fondo per la retribuzione degli incarichi) ed all'art. 95, comma 4, (Fondo per la retribuzione di risultato) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Capo IV
I Fondi

Art. 94.
Fondo per la retribuzione degli incarichi

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L., è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L., come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) le risorse del «Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa» di cui all'art. 9 C.C.N.L. 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area IV medico-veterinaria;

b) le risorse del «Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa» di cui all'art. 58, comma 4 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, all'art. 8 del C.C.N.L. 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009 ed all'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e amministrativa.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a euro 248,30 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo;

b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni personali, di cui all'art. 50, comma 2, lettera *d)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV medico-veterinaria ed all'art. 50, comma 2, lettera *d)* C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, che non saranno più corrisposti al personale cessato dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 2 lettera *a)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera *a)* (Confronto regionale), nonché dell'art. 50, comma 2 lettera *a)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 comma.1, lettera *a)* (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

d) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell' Area IV medico-veterinaria, nonché dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.;

e) delle eventuali risorse trasferite stabilmente al presente Fondo ai sensi dell'art. 95, comma 9(Fondo per la retribuzione degli incarichi).

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

b) delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lettera *c)*, *d)* e quelle di cui al comma 4, lettera *a)* sono stanziate nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4 lettera *a)* sono stanziate nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui ai successivi articoli 95 e 96 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 91(Retribuzione di posizione), ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 92, comma 4, (Clausola di garanzia);

b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;

c) indennità di specificità medico - veterinaria di cui all'art. 90-*bis* (Indennità di specificità medico - veterinaria);

d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lettera *b)*, a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;

e) specifico trattamento economico ove spettante in applicazione della norma transitoria art. 38, comma 3 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) dell'Area IV medico-veterinaria e art. 39, comma 2 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 (Norma transitoria per i dirigenti già di secondo livello del ruolo sanitario) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria;

f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Art. 95.
Fondo per la retribuzione di risultato

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L., è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione di risultato.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L., come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) le risorse del «Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale» di cui all'art. 11 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota relativa ai medici);

b) le risorse del «Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale» di cui all'art. 11 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota relativa ai veterinari);

c) le risorse del «Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale» di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 6 maggio 2010 ed all'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a euro 162,50 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 2 lettera *a)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera *a)* (Confronto regionale), nonché dell'art. 50, comma 2 lettera *a)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 comma.1, lettera *a)* (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV Medico-veterinaria, nonché dell'art. 53, comma 1 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.;

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e degli assegni personali, di cui all'art. 50, comma 2, lettera *d)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV medico-veterinaria ed all'art. 50, comma 2, lettera *d)* C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitaria del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

b) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

c) delle risorse di cui all'art. 52, comma 5, lettera *b)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dell'Area IV medico-veterinaria, nonché dell'art. 52, comma 5, lettera *b)* del CCNL 8/6/2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;

e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;

f) delle altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lettera *b)* e *c)* e quelle di cui al comma 4, lettera *b)* e *c)*, sono stanziate nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4, ad eccezione di quelle di cui alle lettere *a)* e *f)*, sono stanziate nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui agli articoli 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione);

b) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lettera *f)*, a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;

c) welfare integrativo di cui all'art. 80-*bis* (Welfare integrativo);

d) indennità per sostituzioni di cui all'art. 22 (Sostituzioni);

e) eventuali risorse annualmente trasferite ai sensi dell'art. 96, comma 4, lettera *c)* (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

8. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli articoli 94 e 96, stanziate a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

9. Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

10. Alla retribuzione di risultato, è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo.

11. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L. e fino all'anno di entrata in vigore del C.C.N.L. relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lettera *a)*, *b)*, *c)*, destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di C.C.N.L..

12. Nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente articolo gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2 lettera *a)*, *b)*, *c)* che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi.

Art. 96.
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L., è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L., come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) dell'Area IV medico-veterinaria;

b) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) ed all'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a euro 325,00 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 2 lettera *a)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 comma 1, lettera *a)* (Confronto regionale), nonché dell'art. 50, comma 2 lettera *a)* del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera *a)* (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'IV medico-veterinaria, nonché dell'art. 53, comma 1 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L..

d) delle risorse derivanti dall'applicazione dall'art. 1, comma 435, della legge n. 205/2017, a seguito di riparto in sede regionale, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera *h)* (Confronto regionale).

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

b) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo;

c) della eventuale quota di risorse annualmente trasferita dal Fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 95, comma 7, lettera *e)*, (Fondo per la retribuzione di risultato); dall'anno successivo al trasferimento, il predetto Fondo per la retribuzione di risultato riacquisisce le disponibilità trasferite.

5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) i compensi correlati alle condizioni di lavoro di cui al Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro) secondo la disciplina ivi prevista;

b) la remunerazione dell'attività didattica di cui all'art. 50, commi 7 e 8 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfetaria con un compenso orario euro 25,82, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici; se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro;

c) i trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lettera *b)*, a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera.

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui agli articoli 94(Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Capo V
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Art. 97.
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

1. Gli emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro del personale destinatario del presente contratto sono i seguenti:

l'indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 27 (Servizio di pronta disponibilità);

i compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 30 (Lavoro straordinario);

l'indennità per il turno di guardia di cui all'art. 26 (Servizio di guardia);

l'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo);

l'indennità di rischio radiologico di cui all'art. 99 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);

l'indennità di ufficiale di polizia giudiziaria di cui all'art. 100 (Indennità ufficiale polizia giudiziaria);

l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 101 (Indennità di bilinguismo).

Art. 98.
Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una «indennità notturna» nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di euro 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a euro 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di due ore. Nell'arco delle ventiquattro ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

3. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 99.
Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico

1. Si conferma l'art. 29, comma 1, del C.C.N.L. 10 febbraio 2004 (Indennità di rischio radiologico) Area IV, con le modifiche di cui al presente articolo. L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5. comma 1, della legge n. 724/1994, nonché ai fisici-sanitari, nella misura di euro 103,29 lorde per dodici mensilità.

2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, ai dirigenti esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di euro 103,29 lorde per dodici mensilità per tutta la durata del periodo di esposizione.

3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano l'esposizione al rischio da radiazioni deve avvenire con gli organismi aziendali a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni e ai sensi delle medesime disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con la cadenza prevista dalle vigenti disposizioni.

4. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro). Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2, spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

Art. 100.
Indennità ufficiale polizia giudiziaria

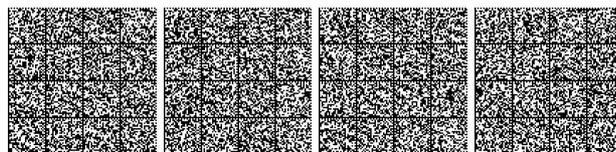
1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, si conferma, per i dirigenti medici e veterinari, la vigenza dell'art. 52 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 (indennità ufficiale di polizia giudiziaria) e, per i dirigenti sanitari, la vigenza dell'art. 60, comma 1, settimo alinea, (Costituzione del fondo) e del correlato art. 72, comma 1, lett.cc) (Disapplicazioni) del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I° biennio economico, dell'Area III.

2. Alla corresponsione della indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

3. Ferma restando la corresponsione per dodici mensilità, l'indennità di cui al presente articolo è rideterminata in euro 80,00 mensili lordi, a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente C.C.N.L..

Art. 101.
Indennità di bilinguismo

1. È confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del decreto del Presidente della Repubblica n. 270/1987.

2. Ai dirigenti in servizio nelle Aziende e negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

4. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Art. 102.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente Capo I ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 8 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come modificato dall'art. 51 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 8 del C.C.N.L del 10 febbraio 2004 come modificato dall'art. 47 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità per servizi notturno e festivo);

art. 29 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come modificato dall'art. 16 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Indennità di rischio radiologico) fatto salvo quanto previsto all'art. 99, comma 1 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);

art. 30 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Bilinguismo).

Art. 103.
Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V «Trattamento economico dei dirigenti»

1. La nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti di cui al presente titolo, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle espressamente richiamate. Restano ferme le disapplicazioni espressamente previste all'art. 84 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo I di cui al Titolo V (Struttura della retribuzione) e all'art. 102 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro).

Titolo VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 104.
Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:

a) otto mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a due anni;

b) ulteriori quindici giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri quattro mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del codice civile nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 41 (Assenze per malattia).

Art. 105.
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 41 (Assenze per malattia), 43 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) e 72 (Codice disciplinare), ha luogo:

a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'azienda o ente, ai sensi delle norme di legge in vigore;

b) per dimissioni del dirigente;

c) per recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36, comma 4, del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e 35, comma 4 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'azienda o ente);

d) per decesso del dirigente;

e) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;

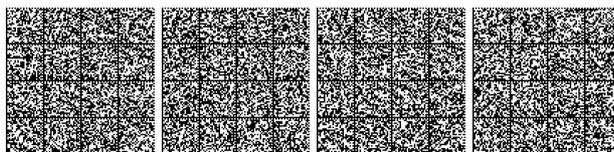
f) per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del decreto-legge n. 112/2008.

2. Nel caso di cui al comma 1, lettera *a)*, non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'azienda o ente comunica tempestivamente e comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lettera *b)*, il dirigente deve dare comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

Art. 106.
Comitato dei garanti

1. I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-*bis*, del decreto legislativo n. 165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale sono adottati dall'azienda o ente nel rispetto degli articoli 36, comma 4 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e 35, comma 4 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'azienda o ente) e dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) e 62 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) solo dopo aver sentito il Comitato dei garanti di cui all'art. 22 del decreto legislativo n. 165/2001 istituito presso ciascuna regione e composto da tre membri.

2. Il presidente del Comitato dei garanti è nominato dalla regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende ed enti, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

5. I provvedimenti di cui al comma 1 sono adottati sentito il Comitato che deve esprimersi improrogabilmente ed obbligatoriamente entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda o ente può procedere all'adozione dei provvedimenti.

6. Il Comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili. Il Comitato dei garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Art. 107.
Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 34 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 Area IV e art. 33 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Cause di cessazione del rapporto di lavoro);

art. 35 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 Area IV e art. 34 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi delle parti);

art. 39 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, art. 3 del C.C.N.L. del 2 luglio 1997 e art. 20, comma 7, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio Area IV e art. 38 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, art. 3 del C.C.N.L. del 1° luglio 1997 e art. 20, comma 7, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Termini di preavviso);

art. 23 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I biennio economico e art. 20, commi 1, 2 e 3, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comitato dei garanti);

art. 40 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e art 39 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tentativo obbligatorio di conciliazione);

art. 41 del C.C.N.L del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e art. 40 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure di conciliazione in caso di recesso).

Titolo VII
PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Rapporto di lavoro a tempo determinato

Art. 108.
Assunzioni a tempo determinato

1. Le aziende ed enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. Le aziende ed enti individuano la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, tenuto anche conto della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque la durata massima non può superare i trentasei mesi. Tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascuna azienda o ente per assumere i dirigenti, complessivamente, non può superare il tetto annuale del 20% dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Sono esenti dal limite di cui al comma 3 i contratti a tempo determinato stipulati per:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità delle aziende ed enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le aziende ed enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di dirigenti assenti con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i dirigenti che fruiscono dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del dirigente che si deve assentare;

b) sostituzione di dirigente assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)*, del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dirigente sostituito, intendendosi per tale il dirigente assente con diritto alla conservazione del posto,. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

8. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno.

9. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del dirigente sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001. Resta ferma la possibilità di assumere attraverso eventuali procedure di stabilizzazione nel tempo vigenti, sulla base di disposizioni di legge.

11. Per le assunzioni a tempo determinato, si applicano i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

12. Oltre ai contratti disciplinati dal presente articolo, le aziende o enti possono attivare i contratti a tempo determinato previsti dall'art. 15-*septies* e successive modifiche ed integrazioni del decreto legislativo n. 502/1992. Resta fermo quanto previsto dall'art. 15, comma 7-*quinquies* del decreto legislativo n. 502/1992. A tal fine le aziende o enti definiscono, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti, attenendosi ai principi di pubblicità e di trasparenza. Ai dirigenti così assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. Con riferimento all'incarico, ferma restando la retribuzione di posizione parte fissa, la retribuzione di posizione variabile aziendale grava sul bilancio dell'azienda o ente e non può, comunque, superare, negli importi, quanto previsto dall'art. 91 (Retribuzione di posizione). Anche ai medesimi dirigenti si applica, in tema di aspettativa, l'art. 10 del C.C.N.L. del

10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 13, del CCNL del 3 novembre 2005 Area IV e l'art. 10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

Art. 109.
Trattamento economico-normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato

1. Al dirigente assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il dirigente assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i dirigenti assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 33, comma 4, (Ferie e recupero festività soppresse); nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il dirigente abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di ventotto o trentadue giorni, stabilito dall'art. 33 commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse), a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall' art. 41 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638 ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 41, comma 10, (Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 41 (Assenze per malattia);

d) possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e assenze retribuite solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 36, comma 2 (Assenze giornaliere retribuite);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre alle assenze di cui alla lettera *d)*, possono essere consentite le seguenti assenze:

assenze retribuite per motivi personali o familiari, di cui all'art. 37 (Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari);

assenze per esami o concorsi di cui all'art 36, comma 1, lettera *a)* (Assenze giornaliere retribuite);

assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);

assenze per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera *b)* (Assenze giornaliere retribuite).

f) il numero massimo annuale di assenze di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso delle assenze per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 104/1992 successive modifiche ed integrazioni e la legge n. 53/2000 ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il dirigente assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 12 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 12 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'azienda o ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 codice civile.

4. In tutti i casi in cui il presente C.C.N.L. prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 9 dell'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti alla meta, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato e il relativo incarico dirigenziale conferito, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le aziende ed enti assicurano ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dirigente presso la medesima azienda o ente, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. L'azienda od ente nel contratto individuale per l'assunzione a tempo determinato definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

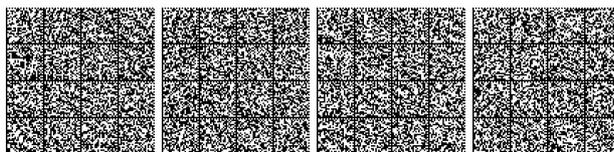
Capo II
RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

Art. 110.
Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto

1. Le aziende ed enti possono costituire rapporti di lavoro a impegno orario ridotto mediante la trasformazione di rapporti di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto su richiesta dei dirigenti interessati, a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali. Le predette esigenze sono in particolare da ricondurre alle seguenti ipotesi:

a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età;

b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, nei casi in cui non vi siano possibilità alternative di assistenza, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati, previsti per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;

c) assistenza, in mancanza di soluzioni alternative, al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall'art. 2, comma 1, lettera *d)* del D.M. n. 278/2000, nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap.

2. Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente C.C.N.L., rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Tale percentuale va ripartita dall'azienda o ente tra le diverse aree professionali e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, i dirigenti già in servizio presentano apposita domanda.

4. L'azienda o ente, entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, se non sia già stato raggiunto il limite di cui al comma 2 e se l'impegno orario ridotto, anche in relazione all'orario concordato con il dirigente responsabile in applicazione dell'art. 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto), non determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti da impegno orario pieno a impegno orario ridotto avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del decreto-legge n. 112/2008.

6. Le aziende ed enti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera *k)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), tenendo conto delle esigenze organizzative, possono elevare il contingente di cui al comma 2 fino al 7%.

7. I dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, l'azienda o ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto entro il termine di quindici giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 6.

8. La trasformazione del rapporto a impegno orario ridotto avviene con accordo tra le parti stipulato in forma scritta che modifica il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che contiene:

l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto e della relativa durata;

l'impegno del dirigente a comunicare l'eventuale venir meno della condizione che ha comportato l'accesso all'impegno orario ridotto, ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro ad orario pieno;

della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

9. La titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto. Qualora i dirigenti con incarico di natura gestionale abbiano presentato la relativa domanda e la medesima sia stata accolta, verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'art. 18 comma 1, paragrafo II, lett.c) (Tipologie d'incarico).

10. Non possono altresì presentare tale domanda i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto.

11. È previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria. In tal caso, si applicano le procedure previste dall'art. 105 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro).

12. I dirigenti già in regime ad impegno ridotto secondo la disciplina contrattuale previgente all'entrata in vigore del presente contratto che viene disapplicata dall'art. 113 (Decorrenza e disapplicazioni) dovranno, entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., presentare un nuova domanda che, entro il mese successivo, sarà valutata dall'azienda o ente in applicazione delle nuove disposizioni del presente contratto. Qualora tali nuove domande non venissero accolte, i dirigenti interessati dovranno rientrare a impegno orario pieno entro quindici giorni dalla comunicazione da parte dell'azienda o ente del non accoglimento della domanda. È fatto salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro ad esaurimento dall'art. 13 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Art. 111.
Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

1. La prestazione lavorativa in impegno orario ridotto non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

2. Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (cinque o sei giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il impegno orario ridotto nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere *a)* e *b)*.

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera *a)* (Confronto), in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'azienda o ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente a impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti diposizioni legislative, con particolare riferimento al decreto legislativo n. 151/2001 e alla legge n. 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

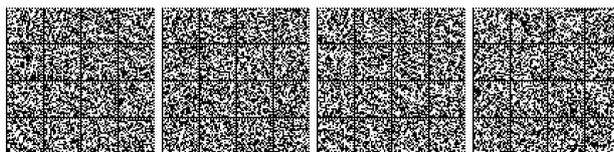
6. Nei casi di impegno orario ridotto verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

7. Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, si applica l'art. 27 (Servizio di pronta disponibilità), con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 112 (Trattamento economico-normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dal comma 5 del citato articolo sulla pronta disponibilità, non può superare centodue ore annue individuali.

8. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

Art. 112.
Trattamento economico-normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

1. Al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno, ivi compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di trenotto ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura della massima percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a impegno orario ridotto

concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del dirigente e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale dirigente non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente dirigente a impegno orario pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a impegno orario pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 82 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in conformità a quanto in generale previsto dall'art. 30 (Lavoro straordinario).

8. Il dirigente può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

9. I dirigenti a impegno orario ridotto orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a impegno orario pieno. I dirigenti a impegno orario ridotto verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente C.C.N.L., ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. L'assenza per matrimonio, le assenze per lutto, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, l'indennità di specificità medico-veterinaria e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al dirigente a impegno orario ridotto sono corrisposte per intero gli assegni familiari ove spettanti.

Art. 113.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle tipologie flessibili del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 1 del C.C.N.L. del 5 agosto 1997 e relativo C.C.N.L. di interpretazione autentica del 17 ottobre 2000, art. 62, comma 5, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 dell'Area IV e art. 1 del C.C.N.L. del 5 agosto 1997 e art. 63, comma 5, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assunzioni a tempo determinato);

art. 2 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Accesso al regime ad impegno ridotto);

art. 3 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto);

art. 4 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento economico-normativo dei dirigenti ad impegno ridotto);

art. 5 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti);

art. 6 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Incompatibilità);

art. 7 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria).

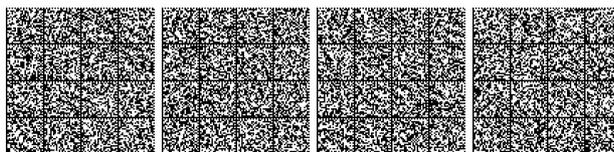
Titolo VIII
LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

Art. 114.
Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti

1. In applicazione della legge n. 120/2007 e successive modifiche ed integrazioni, degli articoli 4, comma 10 e 15-*quinquies*, 15-*duodecies*, 15-quattuordecies del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutti i dirigenti con rapporto esclusivo, ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'Area III, è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda o ente, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda o ente e con le procedure indicate nell'art. 7 comma 5, lettera *d)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

2. L'azienda o ente deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle aziende o enti con lo stesso atto di cui al comma 1 nel rispetto dei criteri generali del presente contratto ivi incluso l'art. 31 (Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale), delle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali, e tenuto conto del fatto che l'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'azienda o ente e che lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico e sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell' orario di lavoro e delle attività previste dall'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 9 del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni. Le tipologie di libera professione intramuraria sono individuate nel successivo art. 115 (Tipologie di attività libero professionali intramuraria).

5. A tal fine, l'azienda o ente negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le equipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

6. Sul mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale si rinvia all'art. 72, comma 10, lettera *c)* (Codice disciplinare) e al sistema sanzionatorio previsto dalla legislazione nazionale vigente.

7. Le regioni, come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera *d)* (Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui all'art. 5, comma 2, lettera *a)* del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 2000 e nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 115.
Tipologie di attività libero professionale intramuraria

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti);

b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), svolte in èquipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate;

c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in èquipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;

d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'azienda o ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le èquipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera *d)* del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende o enti ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le èquipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia.

2-*bis*. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 24 comma 6 (Orario di lavoro dei dirigenti) - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. È inoltre necessario che:

a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda o ente per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;

b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;

c) sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda o ente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;

d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in euro 480,00 lordi.

3. La presente disciplina è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionale.

4. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 5, comma 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 27 marzo 2000. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal decreto legislativo n. 81/2008, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 118 (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

Art. 116.
Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'art. 114, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti).

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno conto, oltre che delle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4, lettera c della legge n. 120/2007, dei seguenti criteri generali:

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) lettera *a)*, *b)* e *c)*, la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e seguenti della legge n. 488/1999;

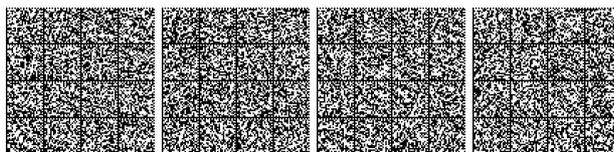
c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi - pro quota - anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature nonché gli altri costi evidenziati dalla aziende o enti ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera c della legge n. 120/2007;

d) le tariffe di cui alla lettera *c)* non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare con i dirigenti interessati tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del decreto legislativo n. 124/1998.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 115 comma 1, lettere *b)*, *c)* e *d)* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene - da parte delle aziende o enti - su indicazione dell'équipe stessa.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 115 comma 1 lettera *a)* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle aziende o enti di concerto con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera *c)* dello stesso articolo, se svolte individualmente.

h) Per le attività di cui alla lettera *c)*, comma 1, dell'art 115. (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende o enti, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e d'intesa con i medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera *d)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'art. 5, comma 2, lettera *e)* del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 2000. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera *d)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può superare il valore medio attribuito al personale di cui al comma 2 lettera *i)*.

Art. 117.
Altre attività a pagamento

1. L'attività di consulenza dei dirigenti per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 18, comma 1, paragrafo II, lettera *c)* (Tipologie di incarico).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda o ente da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 115, comma 1, lettera *d)* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

il compenso e le modalità di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio - sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini:

la durata della convenzione;

la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;

i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

l'entità del compenso;

motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere *a)* e *b)* deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'azienda o ente per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965 e successive modifiche ed integrazioni, fatto salvo quanto previsto ai commi 526 e 527 della legge n. 145/2018. Per i compensi si applica il comma 3.

5. L'atto indicato nell'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda o ente che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda o ente.

6. L'atto aziendale di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda o ente del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, e sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda o ente con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda o ente con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4, lett.c della legge n. 120/2007.

7. L'atto aziendale di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda o ente e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto.

8. Per le prestazioni di cui al comma 7, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo e alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4, lettera c della legge n. 120/2007, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

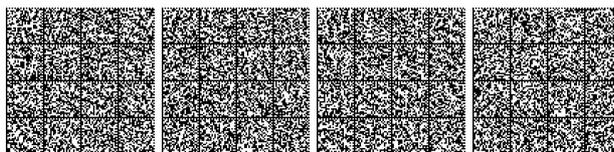
c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese;

d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15-*quinquies*, comma 2, lettera *d)*, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni;

e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

Art. 118.
Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

1. L'attività professionale intramuraria dei dirigenti del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.

2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lettera *a)*, *b)* e *c)* del comma 1 dell'art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zooiatrica per gli animali d'affezione), l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall'azienda o ente, ai sensi della lettera *d)* del comma 1 del citato art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

Art. 119.
Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, corsi di laurea, master e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;

b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;

c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso enti e ministeri (ad es., commissione medica di verifica dello stato di invalidità civile e di handicap);

d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

e) partecipazione ai comitati scientifici;

f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;

g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni;

h) attività professionale resa in qualità di ctu presso i tribunali.

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, possono essere svolte previa autorizzazione da parte dell'azienda o ente, ove necessaria ai sensi dell'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto nonché della sussistenza di un conflitto d'interesse non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

3. Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di legge, nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

Art. 120.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

art. 54 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici e dei dirigenti del ruolo sanitario);

art 55 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico e art. 18,comma 1, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie di attività libero professionali);

art. 56 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disciplina transitoria);

art. 57 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi);

art. 58 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Altre attività a pagamento);

art. 59 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione);

art. 60 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività non rientranti nella libera professione intramuraria);

art. 61 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma di rinvio);

Allegato 9 al C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico (richiamato dall'art. 65 «Disapplicazioni e sostituzioni» dello stesso C.C.N.L.) dell'Area IV e Allegato 4 (richiamato dall'art. 67 Disapplicazioni e sostituzioni» dello stesso C.C.N.L.) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Titolo IX
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 121.
Informazione sul Fondo pensione complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dirigenti alla previdenza complementare negoziale, le aziende ed enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 122.
Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti C.C.N.L.

1. Con l'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

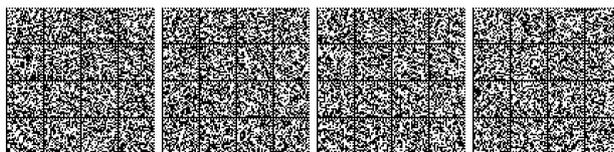
art. 39, commi 1, 2 , 3 e 5 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come modificato dall'art. 16, comma 2, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e Art. 38, commi 1, 2 , 3 e 5 del C.C.N.L del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali);

art. 11 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 II biennio economico dell'Area IV e art. 10 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 II biennio economico dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Verifiche);

art. 60 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 55 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Conferme);

art. 8, comma 2 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III.

Art. 123.
Conferme

1. Le disposizioni contenute nei precedenti CCNL concernenti le Aziende e gli Enti della presente area dirigenziale della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente C.C.N.L. negli articoli e nei commi appositamente riferiti alle disapplicazioni e/o in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente C.C.N.L..

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 54 ,comma 2, lettera *d)* (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti), le parti si danno reciprocamente atto che la mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento ad un ulteriore periodo di prova.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del decreto-legge 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria generale Stato prot. 77389 del 14 settembre 2012 e prot. 94806 del 9 novembre 2012 - Dip. funzione pubblica prot. 32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente.

Dichiarazione congiunta n. 3

Con riferimento all'art. 72, comma 8, lettera b) (Codice disciplinare), le parti, in considerazione della gravità e reiterazione di aggressioni a personale sanitario, ritengono non più tollerabile tale situazione e ritengono non ulteriormente differibile l'attivazione da parte delle autorità competenti e delle aziende ed enti del S.S.N. di iniziative concrete di contrasto al fine di dare serenità al difficile compito degli operatori e di garantire l'operatività del servizio.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dirigenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge.

Dichiarazione congiunta n. 5

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Art. 43 «Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro»).

Dichiarazione congiunta n. 6

Con riferimento all'art. 20, comma 1, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure), le parti auspicano che ci sia un intervento legislativo di definizione delle procedure e dei requisiti di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 251 del 10 agosto 2000.

Dichiarazione congiunta n. 7

Con riferimento all'art. 89 (Indennità di esclusività), le parti auspicano che si concluda il percorso normativo atto a garantire la possibilità di opzione tra rapporto esclusivo o non esclusivo per la dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 251 del 10 agosto 2000.

Dichiarazione congiunta n. 8

Con riferimento al sistema di verifica e valutazione dei dirigenti, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di rivedere alcuni aspetti della disciplina della valutazione in particolare per quanto attiene gli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

Dichiarazione congiunta n. 9

Le parti si danno reciprocamente atto che l'attività di assistenza alle popolazioni detenute costituisce una rilevante criticità con pesanti ricadute in termini di complessità e responsabilità professionali per il personale. In sede di trattazione delle materie previste dal titolo II sulle relazioni sindacali, saranno pertanto valutate le peculiari condizioni di lavoro dei dirigenti che operano nelle predette strutture penitenziarie.

Dichiarazione congiunta n. 10

In analogia a quanto previsto per il comparto Sanità, le parti sono concordi nel ritenere che il prossimo rinnovo contrattuale debba affrontare la questione del riconoscimento, al personale che opera presso i SERD, di un'indennità correlata all'obiettivo disagio di tali attività.

Dichiarazione congiunta n. 11

Le parti esprimono l'auspicio che, attraverso futuri interventi normativi, possa essere risolto il problema del riconoscimento, al personale medico in attività di soccorso mediante elicottero, di una indennità di rischio volo, correlata all'obiettivo disagio di tale attività.

Dichiarazione congiunta n. 12

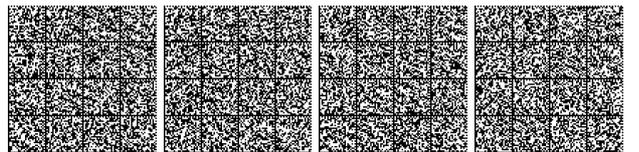
Le parti esprimono l'auspicio che attraverso interventi normativi o in sede di contrattazione collettiva nazionale, per tutti i comparti interessati dal fenomeno delle aggressioni e intimidazioni del personale, in particolare quello del Servizio sanitario nazionale che svolge compiti istituzionali e di servizio al di fuori o dentro le strutture sanitarie, si provveda in primo luogo ad opportuni sistemi di protezione preventiva e, ove occorra, al patrocinio legale da parte dell'azienda.

Dichiarazione congiunta n. 13

Le parti ritengono opportuno effettuare un approfondimento sulla possibilità di includere la retribuzione di posizione parte variabile nella base di calcolo utile ai fini dell'indennità premio di servizio.

20A00450

Mario Di Iorio, *redattore* Delia Chiara, *vice redattore*

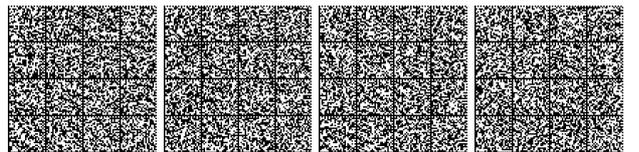
(WI-GU-2020-SON-007) Roma, 2020 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **— presso il punto vendita dell'Istituto in piazza G. Verdi, 1 - 00198 Roma ☎ 06-8549866**
- **— presso le librerie concessionarie riportate nell'elenco consultabile sui siti www.ipzs.it e www.gazzettaufficiale.it**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.
Vendita Gazzetta Ufficiale
Via Salaria, 691
00138 Roma
fax: 06-8508-3466
e-mail: informazioni@gazzettaufficiale.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando i dati fiscali (codice fiscale e partita IVA, se titolari) obbligatori secondo il DL 223/2007. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO (salvo conguaglio)
validi a partire dal 1° OTTOBRE 2013

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della Serie Generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	*(di cui spese di spedizione € 257,04)**	- annuale	€ **438,00**
	*(di cui spese di spedizione € 128,52)**	- semestrale	€ **239,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della 1ª Serie Speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	*(di cui spese di spedizione € 19,29)**	- annuale	€ **68,00**
	*(di cui spese di spedizione € 9,64)**	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della 2ª Serie Speciale destinata agli atti della UE:		
	*(di cui spese di spedizione € 41,27)**	- annuale	€ **168,00**
	*(di cui spese di spedizione € 20,63)**	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della 3ª Serie Speciale destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	*(di cui spese di spedizione € 15,31)**	- annuale	€ **65,00**
	*(di cui spese di spedizione € 7,65)**	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della 4ª Serie Speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	*(di cui spese di spedizione € 50,02)**	- annuale	€ **167,00**
	*(di cui spese di spedizione € 25,01)**	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della Serie Generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	*(di cui spese di spedizione € 383,93)**	- annuale	€ **819,00**
	*(di cui spese di spedizione € 191,46)**	- semestrale	€ **431,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A ed F comprende gli indici mensili

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:	serie generale	€	1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
	fascicolo serie speciale, concorsi, prezzo unico	€	1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

PARTE I - 5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI PUBBLICI

*(di cui spese di spedizione € 129,11)**	- annuale	€ **302,47**
*(di cui spese di spedizione € 74,42)**	- semestrale	€ **166,36**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

*(di cui spese di spedizione € 40,05)**	- annuale	€ **86,72**
*(di cui spese di spedizione € 20,95)**	- semestrale	€ **55,46**

Prezzi di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,01 (€ 0,83 + IVA)

Sulle pubblicazioni della 5ª Serie Speciale e della Parte II viene imposta I.V.A. al 22%.
Si ricorda che, in applicazione della legge 190 del 23 dicembre 2014 articolo 1 comma 629, gli enti dello Stato ivi specificati sono tenuti a versare all'Istituto solo la quota imponibile relativa al canone di abbonamento sottoscritto. Per ulteriori informazioni contattare la casella di posta elettronica abbonamenti@gazzettaufficiale.it.

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%		€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero, i prezzi di vendita (in abbonamento ed a fascicoli separati) anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale, i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi anche ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli vengono stabilite di volta in volta in base alle copie richieste. Eventuali fascicoli non recapitati potranno essere forniti gratuitamente entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del fascicolo. Oltre tale periodo questi potranno essere forniti soltanto a pagamento.

N.B. - La spedizione dei fascicoli inizierà entro 15 giorni dall'attivazione da parte dell'Ufficio Abbonamenti Gazzetta Ufficiale.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI COMMERCIALI APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

* tariffe postali di cui alla Legge 27 febbraio 2004, n. 46 (G.U. n. 48/2004) per soggetti iscritti al R.O.C.